

3. Закон України «Про інноваційну діяльність» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, N 36, ст. 266. [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)

4. Кузьмін О. Є. та ін. Управління ризиками в інноваційній діяльності: Навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Подольчак, Н. І. Подольчак. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 176 с.

5. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Моногр. / В. С. Пономаренко, Тридід О. М., Кизим М. О. – Х.: «ИНЖЕК», 2003. – 323 с. Укр. мова.

## **СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ СТРАТЕГІЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Абрамкіна С.О.***

*Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент*

Стрижень будь-якої організації – люди, які працюють у ній, якими необхідно гармонійно управляти. Система управління персоналом дуже різнобічна і багатогранна. Управління персоналом як науково-практичний напрям є складною невід’ємною частиною загальної науки управління виробництвом. Вивчати управління — означає вивчати відносини між людьми в ході цілеспрямованої дії на процеси виробництва, виявляти закони формування відносин управління з тим, щоб на їх основі встановити принципи управлінської діяльності, форми і способи її здійснення.

Виходячи з цього, під управлінням персоналом, слід розуміти, процес планування, підбору, підготовки, оцінки і безперервного розвитку персоналу, направлений на раціональне його використання, підвищення ефективності виробництва і, зрештою, поліпшення умов життя працівників. Саме тому, основною метою кадрової роботи в сучасних умовах є формування нової людини, яка володіє високою відповідальністю за доручену справу, сучасним економічним мисленням, високою кваліфікацією, розвиненим відчуттям професійної гідності та має креативне підхід до вирішення проблем.

Сукупність цілей, напрямів, форм і методів управління персоналом складається в єдину систему кадрової роботи. На сучасному етапі розвитку держави актуальними мають стати наступні підсистеми роботи з персоналом:

- підсистема аналізу, планування і прогнозу плінності кадрів. Її основні завдання: формування об’єктів і структур управління, розрахунків потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації. Іншими словами, вирішення завдань даної підсистеми повинне дати відповідь на питання: "Хто потрібний і в якій кількості?";
- підсистема підбору, розміщення, оцінки і безперервного навчання персоналу. Її основні завдання: якісне забезпечення сформова-

них об'єктів і структур управління необхідним персоналом, а також організація ефективного стимулювання їх діяльності;

- підсистема раціонального використання персоналу. Рішення задач, що стоять перед даною підсистемою, передбачає здійснення комплексу заходів по створенню високопродуктивних стабільних колективів, що також включає розвиток унікальних творчих здібностей кожного працівника.

Стан конкурентного середовища та ринків збуту також справляє великий вплив на потребу організації в людських ресурсах. Посилення конкуренції на стабільному ринку або на ринку, що звужується, як правило, означає, що організації необхідно планувати скорочення чисельності своїх працівників. І навпаки, коли немає конкуренції, стабільний прогноз підвищення попиту на продукцію свідчить про необхідність нарощування обсягів виробництва, а в більшості випадків – про збільшення чисельності персоналу.

Загальна потреба у фахівцях визначається залежно від трудомісткості закріплених функцій, норм керованості, ступені механізації управління і з урахуванням типових штатних розкладів. Зростання в нинішніх умовах ролі системи вищої освіти викликає необхідність підвищення рівня планування підготовки фахівців і підвищення ефективності їх використання.

Враховуючи всі фактори, сучасна концепція управління персоналом має бути спрямована на такі пріоритети, як збереження, кооперація, якість, партнерство, інтеграція, творчість. А у центрі стратегічної концепції управління персоналом знаходиться людина як найвища цінність для організації. Такий складний організм, яким є персонал сучасної організації, не може розглядати з тільки позицій змісту його формальної структури і розкладання її на окремі частини.

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА**

***Мирошниченко В.Ю.***

*Науковий керівник – Калашнікова Х.І., канд. екон. наук, доцент*

Рівень управління фінансово-економічною безпекою підприємства відображає сукупність його ланок на певному щаблі ієрархії управління. В свою чергу, організаційне забезпечення управління економічною безпекою – це взаємопов'язана сукупність внутрішніх функціональних служб та підрозділів підприємства, які здійснюють розробку, прийняття і реалізацію управлінських рішень, що забезпечують захист його фінансово-економічних інтересів.